



GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KETUA ORGANISASI MAHASISWA

Dian Juliarti Bantam¹, Destri Nur Aulia², Silvia Zulfahrani^{3*}, Riska Indry Bitsyara⁴

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email Korespondensi*: silviazulfahrani21@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Cara seseorang dalam memimpin juga sangat beragam. Hal ini sering disebut gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui wawancara. Pengambilan data dilakukan pada beberapa ketua organisasi mahasiswa di salah satu kampus swasta di Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini telah dipilih dan ditetapkan oleh peneliti, sesuai dengan data dan informasi yang diperlukan serta responden dianggap menguasai tujuan penelitian ini untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan dengan memfokuskan beberapa pertanyaan penting yang merujuk pada rumusan masalah yang diajukan kepada subjek. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan ketua organisasi mahasiswa ditampilkan dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan. Perilaku yang berorientasi pada tugas, perilaku yang berorientasi pada orang (hubungan), perilaku yang berorientasi pada perubahan. Gaya kepemimpinan yang dimunculkan yaitu mengatur tugas dan memastikan tugas tepat waktu, memberikan empati juga dukungan terhadap anggota-anggotanya, serta memiliki kemampuan dalam mengelola perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Ketua Organisasi, Organisasi Mahasiswa

ABSTRACT

Leadership is a person's way of directing others to achieve a common goal. A person's way of leading is also very diverse. This is often called leadership style. This research aims to describe the leadership style of student organization leaders. This type of research is qualitative research with data collection techniques through interviews. Data collection was carried out from several student organization leaders at one of the private campuses in Yogyakarta. The subjects in this research have been selected and determined by the researcher, in accordance with the data and information required and the respondents are considered to have mastered the objectives of this research to answer the problems that have been formulated. The research was carried out by focusing on several important questions that refer to the problem formulation posed to the subject. The results of this research are that the leadership style of the head of the student organization is displayed using aspects of leadership style. Task-

oriented behavior, person-oriented (relationship) behavior, change-oriented behavior. The leadership style that emerges is organizing tasks and ensuring tasks are on time, providing empathy and support to its members, and having the ability to manage changes that occur in the organization.

Keywords: *Leadership Style, Head of Organization, Student Organizations*

PENDAHULUAN

Di dalam dinamika kehidupan organisasi, peran serta kedisiplinan dari setiap anggota menjadi faktor yang penting guna mencapai tujuan bersama. Kedisiplinan kerja merupakan pilar utama keberhasilan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi termasuk organisasi kemahasiswaan. Dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan seperti organisasi mahasiswa, kedisiplinan menjadi faktor krusial yang memastikan efektivitas, efisiensi dan keberlanjutan suatu aktivitas organisasi. Kedisiplinan tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan dan tata tertib tetapi juga mencerminkan komitmen individu terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dalam konteks mahasiswa, kepemimpinan sangat penting untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan kemampuan untuk memimpin suatu kelompok. Sehingga mahasiswa tidak hanya fokus pada satu bidang, melainkan mahasiswa juga diberi kesempatan untuk bisa mengembangkan jiwa kepemimpinan melalui berbagai peran dan tanggung jawab sehari-hari. Dalam hal ini menjadi esensial dalam persiapan mereka menuju masa depan yang sukses. Beberapa teori kepemimpinan, seperti Teori Kontinjensi Fiedler, Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard, Teori Kepemimpinan Transformasional James MacGregor Burns, dan Teori Kepemimpinan Transaksional Bernard Bass, telah dikembangkan oleh ahli-ahli (Aprina, 2023).

Menurut Gary Yukl kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang disengaja untuk menekankan pengaruh kuat, membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Wiguna, 2016). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah demi mendukung suatu tujuan tertentu. Yukl (Gunawan, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melaksanakan tugas secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut George R. Terry (Sedarmayanti, 2017) kepemimpinan digambarkan sebagai cakupan seluruh aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi kehendak orang lain guna mencapai tujuan bersama. Secara umum, definisi kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi dalam penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi interpretasi peristiwa oleh pengikut, menjaga hubungan kerjasama dan kerja kelompok, serta memperoleh dukungan dan kerjasama dari individu di luar kelompok atau organisasi.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun budaya kerja yang disiplin, memotivasi anggota kelompok untuk berkontribusi secara maksimal, dan menciptakan lingkungan dimana tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme diprioritaskan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang penting untuk kehidupan pribadi dan profesional di masa depan sehingga diperlukan juga pemimpin yang efektif dengan kemampuan integritas yang tinggi, mampu beradaptasi terhadap perubahan, dan motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui wawancara semi terstruktur yang dirancang untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Esterberg (Anggaswari, 2016) wawancara semi terstruktur merupakan teknik wawancara untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Subjek pada penelitian ini telah dipilih dan ditetapkan oleh peneliti, sesuai dengan data dan informasi yang diperlukan dan subjek dianggap menguasai tujuan penelitian ini untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yang merupakan ketua organisasi mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis naratif dan penarikan kesimpulan. Berikut aspek, indikator dan aitem pertanyaan yang diajukan.

Aspek	Indikator	Pertanyaan
Perilaku yang berorientasi pada tugas	Delegasi tugas	1. Bagaimana cara anda membagi tugas kepada anggota- anggota tim anda? 2. Bagaimana cara anda memastikan bahwa delegasi tugas dilakukan secara efektif dan hasilnya memuaskan?
	Pengaturan tugas yang jelas	3. Bagaimana langkah yang anda ambil dalam memastikan bahwa setiap anggota memahami mengenai peran yang sudah diberi? 4. Bisakah anda memberikan contoh situasi di mana anda mengkomunikasikan tujuan dengan jelas dan dampaknya pada pencapaian proyek?
	Pengawasan dan pemantauan	5. Bagaimana anda biasanya memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal dan standar yang telah ditetapkan? 6. Dapatkah anda berbicara tentang pengalaman anda dalam melakukan pemantauan dan kontrol berkala dalam proyek yang anda pimpin?
Perilaku yang berorientasi pada orang (hubungan)	Empati	7. Bagaimana anda biasanya menunjukkan empati terhadap kebutuhan anggota tim anda?
	Mendorong kolaborasi	8. Bagaimana cara anda memberi dukungan pada anggota tim agar dapat berkolaborasi dengan baik? 9. Dapatkah anda memberikan contoh situasi di mana anda memotivasi anggota tim untuk bekerja sama dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik bersama?
Perilaku yang berorientasi pada	Kemampuan memotivasi untuk	10. Dapatkah anda berbicara tentang cara anda mengatasi resistensi terhadap

perubahan	perubahan	perubahan dalam tim dan memotivasi anggota tim untuk berpartisipasi aktif?
-----------	-----------	--

HASIL PENELITIAN

Perilaku yang berorientasi pada tugas

Narasumber 1: *“Cara saya untuk memastikan tugas dilakukan secara efektif dan hasilnya memuaskan dengan memastikan tugas secara berkala lewat koordinator masing-masing. Jadi memang harus dipastiin lagi ke koordinator apakah di divisi itu aman, tapi nanti kalau ada yang tidak aman baru saya terjun bareng sama wakil ketua untuk mediasi biar lebih efektif. Dan juga koordinator tuh yang bertugas untuk menyampaikan ke saya apakah mereka kerjanya efektif atau tidak misalnya ada koordinator yang bilang bahwa si A kerjanya kurang saya datang langsung kenapa kamu kerjanya kurang biasanya gitu. Dengan cara itu berpengaruh menjadi lebih baik, mereka jadi lebih efektif sih kerjanya karena udah tahu salahnya di mana”*.

Narasumber 2: *“Kalau untuk cara ngebagi tugasnya sendiri, lebih ke melihat dari SDM-nya ya, membagi rata dulu yang jelas itu apakah job desk itu perlu banyak orang atau sedikit aja sudah cukup. Nah, lebih ke ngelihat dari situanya dulu bagaimana cara ngebaginya nanti juga menyesuaikan dari kemampuan masing-masing SDM-nya. Jadi kan kalau misalkan ada proker atau ada kegiatan atau acara itu kan nanti beda-beda ya temanya, beda konsolnya juga. Jadi lebih dari kita itu ngepasin oh si A, si B ini nanti ditaruh di divisi ini, si C, si J ditaruh divisi ini kayak gitu”*

Narasumber 3: *“Kalau saya membagi tugas, langkah pertama yang harus dilakukan adalah memahami rencana kerja satu tahun ke depan untuk mengetahui aktivitas proker. Setelah kita memiliki pemahaman tersebut, kita dapat secara otomatis menetapkan pembagian tugas ke departemen masing-masing sesuai dengan tupoksi mereka. Pada awalnya, saya sangat memperhatikan deadline, tetapi terkadang kehati-hatian tersebut membuat saya sering lupa. Oleh karena itu, saya membutuhkan catatan khusus untuk mengingatnya. Selanjutnya, dalam setiap program kerja, terdapat ketua pelaksana yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, yang lebih penting adalah berkoordinasi dengan kepala departemen untuk memahami secara menyeluruh. Saya berusaha memastikan agar pekerjaan anggota sesuai dengan deadline-nya. Hal ini mirip dengan mengatur acara, di mana saya menggunakan timeline kegiatan sebagai acuan, meskipun saya menyadari bahwa itu hanya gambaran kasar dan bukan patokan yang pasti. Lalu untuk memastikan kelancaran kerja dari anggota, saya akan menggunakan grup sebagai saluran komunikasi utama untuk memastikan kelancaran kerja tim”*.

Perilaku yang berorientasi pada orang (hubungan)

Narasumber 1: *“Gaya kepemimpinan saya selama di dalam himapsi ini lebih banyak melayani anggota dan mahasiswa gitu modelnya. Jadi mau nggak mau tuh saya harus peka ada kejadian apa sih di tiap-tiap orang nih kadang saya harus tanya ke koordinator ini kok dia kayaknya agak down kenapa? Nanti kalau misalnya mereka merasa tidak boleh tahu saya harus langsung ke orangnya buat nanyain itu. Jadi emang harus benar-benar nunjukin empati ke para anggota. Dan cara memberi dukungan pada anggota, saya lebih ke pendekatan personal satu-satu kalau memang dirasa diperlukan. Saya tuh tipenya yang ke siapa-siapa dekat jadi memang dengan pola yang seperti ini rasanya jadi bener-bener nggak ada batasan rasanya jadi kita semua tuh kayak keluarga, jadi kalau bener ditunjukin tuh pasti efektif, ngaruh ke kedisiplinan kerja dari anggota-anggota, kalau dikasih tugas juga mereka semangat”*.

Narasumber 2: *“Iya. Kalau itu lebih ke fundamental apa namanya pondasinya ya. Kita tuh kenapa sih harus berorganisasi gitu. Jadi kalau di aku nih HMSI itu rasa kekeluarganya tuh tinggi banget gitu loh. Dan aku pengen punya organisasi yang kita tuh bisa ngurus dan bisa nyatuin dari angkatan atas sampai bawah gitu. Dan ya itu sih jadi aku lebih ngasih masukkan di awal itu aku udah nekanin kita tuh organisasi gak usah terlalu yang kaku gak usah terlalu yang terpatok sama proker-proker-proker capek. Gak dapet apa-apa. Nah aku pengennya dengan kita join di organisasi ini kita punya temen, kita punya saudara lah. Dan bisa saling bermanfaat bisa sekenal satu sama lain. Dan itu menurut aku malah berhasil dan work gitu loh di temen-temen HMSI. Cara ngasih motivasinya ya. Ya kita lebih nge-push ininya aja sih. Kalau kita kan ngeliat goalsnya ya. Kita bikin proker itu buat apa sih? Buat siapa juga? Buat kita-kita juga. Memperbaiki prodi juga. Ya memotivasinya ya kalau kalian kerjanya baik, kerjanya sesuai dengan tupoksi pasti hasilnya juga bagus. Dan ngebanggain juga kan. Gak cuma kita-kita doang tapi dosen bahkan fakultas”*.

Narasumber 3: *“Untuk menunjukkan empati, saya sangat berupaya untuk terlibat secara mendalam dengan para anggota. Ini tidak hanya terbatas pada situasi ketika mereka kehilangan sesuatu atau sakit. Tetapi saya selalu memesan makanan atau memberikan kelonggaran jika mereka sakit, dengan harapan mereka akan tetap merasa nyaman. Langkah ini tidak hanya membangun ikatan yang kuat tetapi juga menunjukkan bahwa saya peduli dengan keadaan dan perasaan mereka. Selanjutnya, saya selalu membuat perencanaan yang sesuai dengan tahapan-tahapan yang tepat. Meskipun tidak selalu terlibat langsung dalam setiap langkah, saya tetap mengontrol prosesnya secara keseluruhan. Misalnya, jika anggota saya terlibat dalam sebuah kegiatan kepanitiaan, saya akan langsung menghubunginya untuk mengetahui detailnya dan memberikan dukungan sebisa mungkin. Sebagai orang yang bertanggung jawab, saya selalu siap hadir dan memberikan bantuan jika dibutuhkan, sehingga proses berjalan lancar dan mereka merasa didukung sepenuhnya.”*

Perilaku yang berorientasi pada perubahan

Narasumber 1 : *“Semisal saya merasa ada anggota yang mengalami perubahan biasanya saya deketin dulu satu-satu siapa aja yang lagi tidak ada motivasi dan ya itu saya tanya kenapa dan kok gimana sampai kamu bisa nggak menyelesaikan tugas. Baru setelah itu saya lihat dulu perkembangannya kalau memang sudah saya coba melewati koordinator atau langsung ke dianya tapi dianya tidak berubah mau tidak mau harus ada otoriter dikit harus dikasih ancaman atau surat peringatan lah biar ada takut dikit lah”*.

Narasumber 2 : *“Itu juga dari awal tuh kita udah ngeblend dulu. Kasih pemahaman kalau misalkan memang kita kan organisasi harus terlibat semuanya ya. Kalau misalkan ada satu yang nyeleweng istilahnya dia gak mau bertanggung jawab atas apa namanya proker-proker ini ya pasti akan ada konsekuensinya. Dan konsekuensi itu aku sebagai ketua itu lebih ke mengambil keputusan. Jadi kita sistemnya juga lebih ke vote ya. Kalau misalkan aku kadang-kadang cuma ngasih usul aja. Gimana mau dikonsekuensi yang kayak gimana. Aku ngasih usul ABC. Nanti kesepakatan suara juga dari temen-temen. Dan ya karena memang voting kan mana yang paling banyak, mana yang paling disetujui ya kita jalankan konsekuensinya. Jadi kalau untuk ada mahasiswa, misalnya ada salah satu anggota aku yang nyeleweng atau keluar atau pindah atau bilang dia gak sanggup. Kalau misalkan memang dia keluar tanpa ada tanggung jawab itu kita kasih konsekuensi. Cuma kalau dia bilang tidak sanggup maka kita akan carikan gantinya. Gantinya mungkin ya tetap dia terlibat tapi kita pindah aja. Kita lukir istilahnya”*.

Narasumber 3: “Penting untuk memperhatikan kondisi divisi agar nantinya anggota dapat seimbang. Ketika terdapat kelebihan anggota pada suatu divisi, saya mempertimbangkan untuk memindahkan anggota tersebut ke divisi lain yang membutuhkan tambahan tenaga, contoh seperti mengikuti perlombaan debat. Hal ini terjadi ketika ada anggota yang keluar dari himpunan mahasiswa saat sesi debat berlangsung, sehingga menyebabkan kekurangan anggota di divisi tersebut. Saya memperbolehkan pemindahan anggota ini dengan pendekatan humanis, bukan secara otoriter. Meskipun demikian, sebagai pemimpin, saya juga dapat menegaskan kebijakan yang harus diikuti dalam organisasi. Pendekatan humanis yang saya terapkan lebih berfokus pada pendekatan intensif dengan anggota, dan keputusan-keputusan diambil melalui musyawarah dan kesepakatan bersama. Namun, ada situasi di mana saya perlu mengambil keputusan sendiri, meskipun hal ini jarang terjadi. Hal ini tidak mengurangi kemampuan saya untuk menegaskan disiplin kepada anggota, seperti memberlakukan hukuman bagi yang terlambat atau yang tidak aktif dalam rapat. Saya menerapkan aturan bahwa anggota yang tidak aktif dalam beberapa rapat tidak akan mendapatkan sertifikat sebagai bentuk penghargaan atas partisipasinya.”

PEMBAHASAN

Menurut teori George R. Terry (Sedarmayanti, 2017) gaya kepemimpinan mencakup seluruh aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi kehendak orang lain guna mencapai tujuan bersama. Gary Yukl (Saiffudin, 2020) juga menyampaikan bahwa terdapat 3 aspek dalam gaya kepemimpinan yaitu meliputi perilaku yang berorientasi pada tugas, perilaku yang berorientasi pada orang (hubungan), dan juga perilaku yang berorientasi pada perubahan.

Perilaku yang berorientasi pada tugas adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan (Saiffudin, 2020). Seorang pemimpin akan lebih mengarahkan upayanya pada perencanaan, pengaturan, serta koordinasi. Selain itu, pemimpin-pemimpin ini akan membimbing para anggotanya dalam menetapkan tujuan kinerja yang ambisius namun realistis. Dilihat dari jawaban narasumber pertama dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinannya yang memastikan tugas secara berkala agar tepat waktu yang ditentukan dan juga meminta laporan apakah anggotanya bekerja dengan efektif atau tidak melalui koordinator, sangat berpengaruh pada aspek kedisiplinan kerja yaitu pada aspek menaati aturan kerja, mengatur waktu dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (Bantam, 2022) bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemimpin harus memiliki regulasi emosi yang baik, agar mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan leading, dan pengendalian secara lebih bijak di dalam organisasi. Dengan gaya kepemimpinan seperti itu, berpengaruh menjadi lebih baik, anggota menjadi lebih efektif dalam mengerjakan tugasnya. Pembagian tugas atau delegasi tugas yang dilakukan oleh narasumber kedua yaitu dengan cara melihat keterampilan dari masing-masing anggota tim nya. Hal ini dilakukan agar tugas yang diberikan mempermudah anggotanya untuk menyelesaikan. Pada pemantauan juga dilakukan melalui ketua pelaksana masing-masing kepanitiaan atau *event*. Apabila terdapat kendala pada ketua pelaksana maka pemimpin melakukan pemantauan melalui koordinator masing-masing divisi. Saat pembagian tugas pemimpin juga menjelaskan terlebih dahulu apa saja yang perlu dilakukan dan diperhatikan agar meminimalisir kendala ditengah pelaksanaan tugas. Hal ini dilakukan juga karena agar setiap anggota memahami dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Narasumber ketiga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinannya mengenai tugas, langkah pertama yang akan dilakukan ia akan membagi tugas dan anggota harus memahami rencana kerja 1 tahun ke depan. Lalu untuk mengkoordinasi tugas agar tepat waktu menggunakan cara dengan menetapkan *deadline* dan juga membuat catatan khusus untuk mengingat *deadline* yang

ditetapkan. Dan cara untuk memastikan anggotanya mengerjakan tugas dengan baik yaitu melewati menggunakan grup sebagai saluran komunikasi utama untuk memastikan kelancaran kerja dari anggota-anggotanya. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (Tyaningsih & Nurachadijat, 2023) memiliki kewenangan sebagai seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota timnya agar mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.s

Perilaku yang berorientasi pada orang (hubungan) adalah ketika pemimpin mengutamakan kualitas hubungan antara dirinya dengan para anggota (Saiffudin, 2020). Pada gaya ini, pemimpin yang efektif akan menunjukkan perhatian dan dukungan kepada anggotanya. Beberapa tindakan mendukung yang terkait dengan kepemimpinan yang efektif meliputi tindakan untuk menunjukkan sikap yang ramah dan peduli, berusaha memahami masalah yang dihadapi anggota, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan anggota. Narasumber pertama menjelaskan bahwa gaya kepemimpinannya lebih banyak berkomunikasi dan menjalin kedekatan dengan anggota hingga pada saat di organisasi anggota dapat menganggap organisasi tersebut menjadi layaknya keluarga. Narasumber pertama juga tidak jarang memberikan dukungan, dan menganggap bahwa memberikan empati terhadap anggota merupakan hal yang sangat dibutuhkan, karena akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dari anggota-anggota dan akan menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Northouse (Setiawati & Bantam, 2024) bahwa gaya kepemimpinan berguna dan mengandung mentalitas hendak mempengaruhi orang lain dalam kelompok organisasi yang akan dipimpinya agar organisasi berjalan dengan baik. Jika pemimpin tidak memberikan dukungan kepada anggotanya, membuat anggota merasa tidak adanya keterikatan terhadap pekerjaannya. Sehingga komitmen yang dimiliki anggota akan menurun. Narasumber kedua mengatakan bahwa cara dia untuk memberikan motivasi kepada anggota tim nya yaitu dengan cara memberikan pemahaman bahwa apa yang dilakukan dalam sebuah organisasi juga untuk kepentingan bersama. Bukan hanya untuk diri kita sendiri namun untuk membawa nama baik organisasi maupun pihak universitas. Cara dia memperlakukan anggota timnya seperti keluarga. Maka dari itu dia seringkali membuat acara hanya untuk berkumpul bersama diluar kepentingan organisasi agar masing-masing anggota lebih akrab. Menurut narasumber kedua, hubungan kelekatan masing-masing anggota itu sangat mempengaruhi kinerja masing-masing anggota. Sehingga dia mengoptimalkan hubungan kekeluargaan di organisasinya terlebih dahulu agar apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Narasumber ketiga menyatakan bahwa cara ia menunjukkan empati dengan cara terlibat ataupun membantu para anggotanya, seperti memberi kelonggaran ketika mereka sakit dan juga selalu memesan makanan dengan harapan mereka merasa nyaman dan merasa dipedulikan, hal itu dapat membuat ikatan antar ketua dan anggota organisasi menjadi lebih dekat. Lalu sebagai ketua organisasi yang mempunyai tanggung jawab, ia selalu siap hadir dan memberikan bantuan jika dibutuhkan sehingga proses anggotanya berjalan dengan lancar dan merasa didukung sepenuhnya

Perilaku yang berorientasi pada perubahan adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada mendorong dan mengelola perubahan dalam organisasi (Saiffudin, 2020). Dalam era perubahan yang cepat di mana banyak organisasi beroperasi saat ini, ada seruan yang kuat untuk kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel. Pemimpin yang adaptif mampu beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang selalu berubah dengan cara memahami tantangan dan perkembangan yang dihadapi, lalu memberikan respons yang sesuai terhadap perubahan tersebut. Pemimpin yang berorientasi pada perubahan harus mampu mengelola resistensi terhadap perubahan dan membantu orang lain untuk beradaptasi dengan situasi yang baru. Narasumber pertama menjelaskan bahwa seandainya ada anggota yang mengalami perubahan dalam kinerjanya dan seperti tidak ada motivasi maka ia akan menanyakan langsung mengapa hal itu bisa terjadi. setelah itu dilihat bagaimana perkembangannya setelah narasumber tersebut

menanyakan hal itu, tetapi jika anggota tersebut tidak ada kemauan untuk berubah maka narasumber akan memberikan surat peringatan agar ada sedikit rasa takut pada anggota. Narasumber kedua mengatakan seandainya ada permasalahan yang terjadi dalam anggota maupun organisasinya maka dia selalu menggunakan prinsip demokrasi untuk pengambilan keputusan. Contohnya saat ada anggota yang terlambat dia tidak akan langsung menentukan *punishment* yang diberikan, tetapi terbuka kepada seluruh anggotanya untuk melakukan *voting punishment* apa yang harus diberikan. Narasumber ketiga menyatakan bahwa cara ia mengatasi penolakan dari setiap anggota dengan cara menggunakan pendekatan humanis bukan secara otoriter. Lalu pendekatan humanis yang ia terapkan lebih berfokus pada pendekatan intensif dengan anggota dan juga mengambil keputusan melalui musyawarah dengan kesepakatan bersama. Namun, ada situasi dimana ia perlu mengambil keputusan sendiri, meskipun hal ini jarang terjadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hoy dan Miskel (Wibowo, 2021) menyatakan bahwa perilaku yang berorientasi pada perubahan mencakup pemindaian dan penginterpretasian peristiwa eksternal, penyusunan visi yang menarik, perancangan program inovatif, advokasi perubahan, serta pembentukan koalisi untuk mendukung dan menerapkan perubahan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, ditemukan gaya kepemimpinan yang ada pada ketua organisasi mahasiswa yaitu penerapan perilaku dengan berorientasi pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan yang jelas. Hal ini memberikan temuan-temuan yang relevan bahwa terlihat dari upaya pemimpin dalam mengatur tugas dan memastikan penyelesaian tugas pada tepat waktu. Selanjutnya pada perilaku yang berorientasi hubungan (orang), tercermin dari empati, perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin bertujuan untuk membangun jalinan kekeluargaan bersama para anggota organisasi. Perilaku yang berorientasi pada perubahan terlihat dari kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan dan merespons tantangan serta perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan yang kuat untuk mendukung pengembangan lebih lanjut dalam memahami dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan organisasi mahasiswa. Penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam penulisan dan keterbatasan pengetahuan dalam membahas teori yang digunakan, maka dari itu saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dalam pengembangan teori ini menggunakan teori yang lebih terbaru mengenai gaya kepemimpinan untuk memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggaswari, A. W. (2016). Gambaran Kebutuhan Psikologis Pada Anak Dengan Gangguan Emosi Dan Perilaku (Tinjauan Kualitatif dengan Art Therapy sebagai Metode Penggalan Data). *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 3(1), 86-94.
- Aprina, S. D. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1(3), 236-250.
- Bantam, D. J. (2022). Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). *Indonesian Psychological Research*, Vol. 4 (2), 92-101.

- Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (KNIT)*, Vol. 1(1), 157-164.
- Saiffudin, A. (2020). Perilaku Kepemimpinan yang Efektif Model 3 Dimensi: Berorientasi pada Tugas, Hubungan, dan Perubahan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4(1), 36-47.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawati., Bantam, D. J. (2024). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Work Engagement Pada Personil Korem 092/Maharajalila Bulungan. *Jurnal Riset Ilmiah*, Vol.3(1), 475-482.
- Tyaningsih, S., Nurachadijat, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Suatu Organisasi. *Journal on Education*, 6(1), 3286-3299.
- Wibowo, U. B. (2021). Teori Kepemimpinan: Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta
- Wiguna, G. S. (2016). Profil Efektivitas Kepemimpinan Supervisor Penjualan Di Perusahaan Pembiayaan Otomotif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 3(1), 24-38.